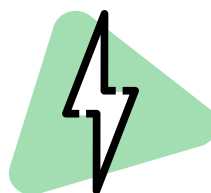


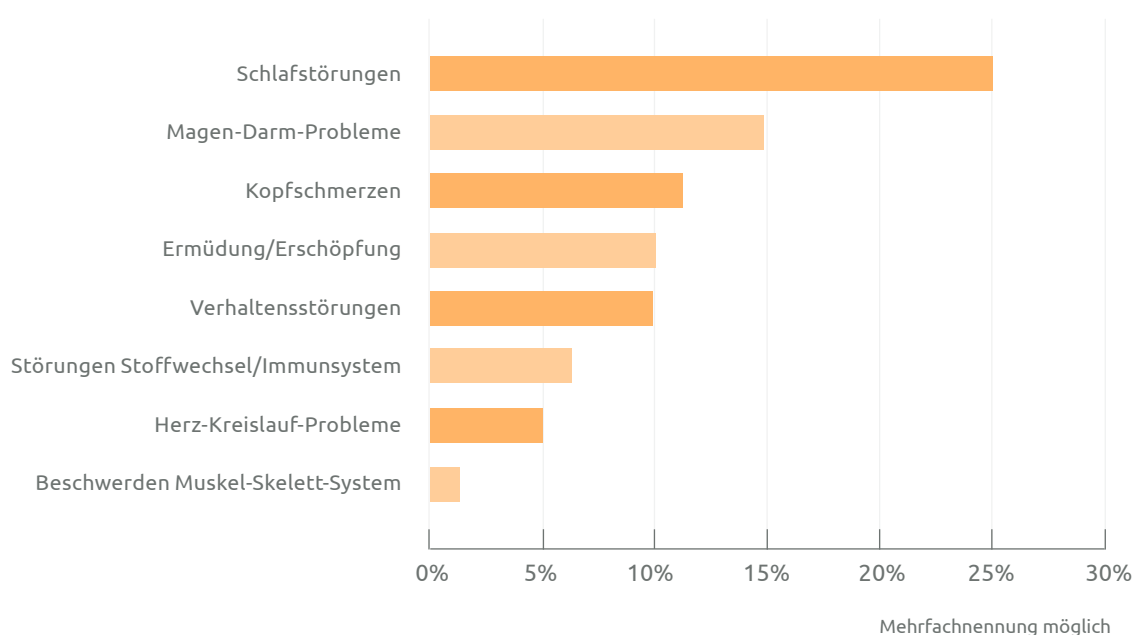
Mobbing – Ein unterschätztes Gesundheitsrisiko?



Grafik des Monats September 2021

„Kein Mensch ist eine Insel“ – dieses berühmte Zitat des Schriftstellers John Donne trifft im Kern, was den Menschen in seiner Natur ausmacht: Er ist ein soziales Wesen, eingebettet in Gruppen und Netzwerke, strebend nach Verbundenheit und Zugehörigkeit. Wo diese zentralen menschlichen Bedürfnisse verletzt werden, können erhebliche gesundheitliche Probleme entstehen. So ist auch der Arbeitsplatz ein soziales Gefüge, innerhalb dessen das Miteinander eine zentrale Rolle im Hinblick auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden einnimmt. Insbesondere Mobbing-Erlebnisse am Arbeitsplatz können weitreichende Folgen für die physische und psychische Gesundheit von Beschäftigten haben.

Welche Beschwerden gibt der Anrufende an?



Eine Auswertung im Jahresbericht 2021 des Mobbingtelefons der AOK Rheinland/Hamburg verdeutlicht, wie schwerwiegend die gesundheitlichen Beeinträchtigungen bei Beschäftigten durch Mobbing-Erlebnisse sind. Besonders häufig litten die von Mobbing-Erlebnissen Betroffenen unter Schlafstörungen (24,7%). Auch Magen-Darm-Probleme (14,8%), dicht gefolgt von Kopfschmerzen (11,1%) und Ermüdungs- und Erschöpfungsphänomenen (9,9%) bis hin zu Verhaltensstörungen (9,9%) wurden von einigen Beschäftigten berichtet. In der Kategorie „sonstige Beschwerden“ wurden unter anderem über eine hohe psychische Beanspruchung mit Symptomen wie Ängsten, Depressionen, Wut und Trauer, Gedankenkreisen und Konzentrationsschwierigkeiten sowie Selbstwertproblemen berichtet.

Ähnliche Ergebnisse liefert auch weitere Forschungsliteratur. Mobbing kann bei betroffenen Personen unter anderem körperliche Folgen wie Schwächegefühl, chronische Müdigkeit, Kopfschmerzen sowie sonstige Schmerzen, Erkrankungen im Magen- und Darmbereich oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen haben (Einarsen 2000; Meschkutat et al., 2002). Auch finden sich in der Literatur psychische Folgen wie Schlafstörungen, Konzentrationsmangel, Ängste, soziale Phobien, Depressionen, Burnout oder sogar Symptome einer posttraumatischen Belastungsstörung (Einarsen, 2000; Schwickerath, 2009; Trépanier et al. 2013).

Die gesundheitlichen Konsequenzen bleiben nicht ohne Folgen für die Arbeitswelt. Für Arbeitgebende zeigen sich die Folgen von eskalierten Konflikten oftmals in Produktivitätsverlusten, stark reduziertem Commitment seitens der Betroffenen, Kosten für Interventionen, Schadensersatzansprüchen, Kündigungen und generell erhöhter Fluktuation (Einarsen, 2000). Es sollte daher ein zentrales Unternehmensziel sein, ein gesundes soziales Miteinander zu etablieren. Mit Maßnahmen im Bereich der (Konflikt-)Mediation sowie Seminaren zu Themen wie Kommunikation und Teamentwicklung können Arbeitgebende ein positives Betriebsklima fördern und Mobbing aktiv entgegenwirken.

Die AOK Rheinland/Hamburg und die Expert*innen des BGF-Instituts unterstützen Sie dabei herauszufinden, wie Sie das soziale Miteinander in Ihrem Unternehmen verbessern können. Sprechen Sie uns gerne an - wir begleiten Sie bei der Durchführung geeigneter Maßnahmen.

Quellen:

Jahresbericht 2021 Mobbingtelefon der AOK Rheinland/Hamburg: Die Dokumentation erscheint voraussichtlich im September 2021

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior*, 5(4), 379-401.

Meschkutat, B., Stackelbeck, M., & Langenhoff, G. (2002). Der Mobbing-Report: Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Bremerhaven/Berlin: Wirtschaftsverlag NW.

Schwickerath, J. (2009). Mobbing am Arbeitsplatz – Stationäre Verhaltenstherapie von Patienten mit Mobbing-Erfahrungen. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Trépanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress*, 27(2), 123-140.